



შრომის მიწოდება-
მოთხოვნის
მოდელი
(შრომის ბაზარი)

ლექცია 12



გასავლელი თემები:

01

კონკურენცია, მონოპოლისტური კონკურენცია, ოლიგოპოლია და მონოპოლია

02

მონოპოლისტური კონკურენცია

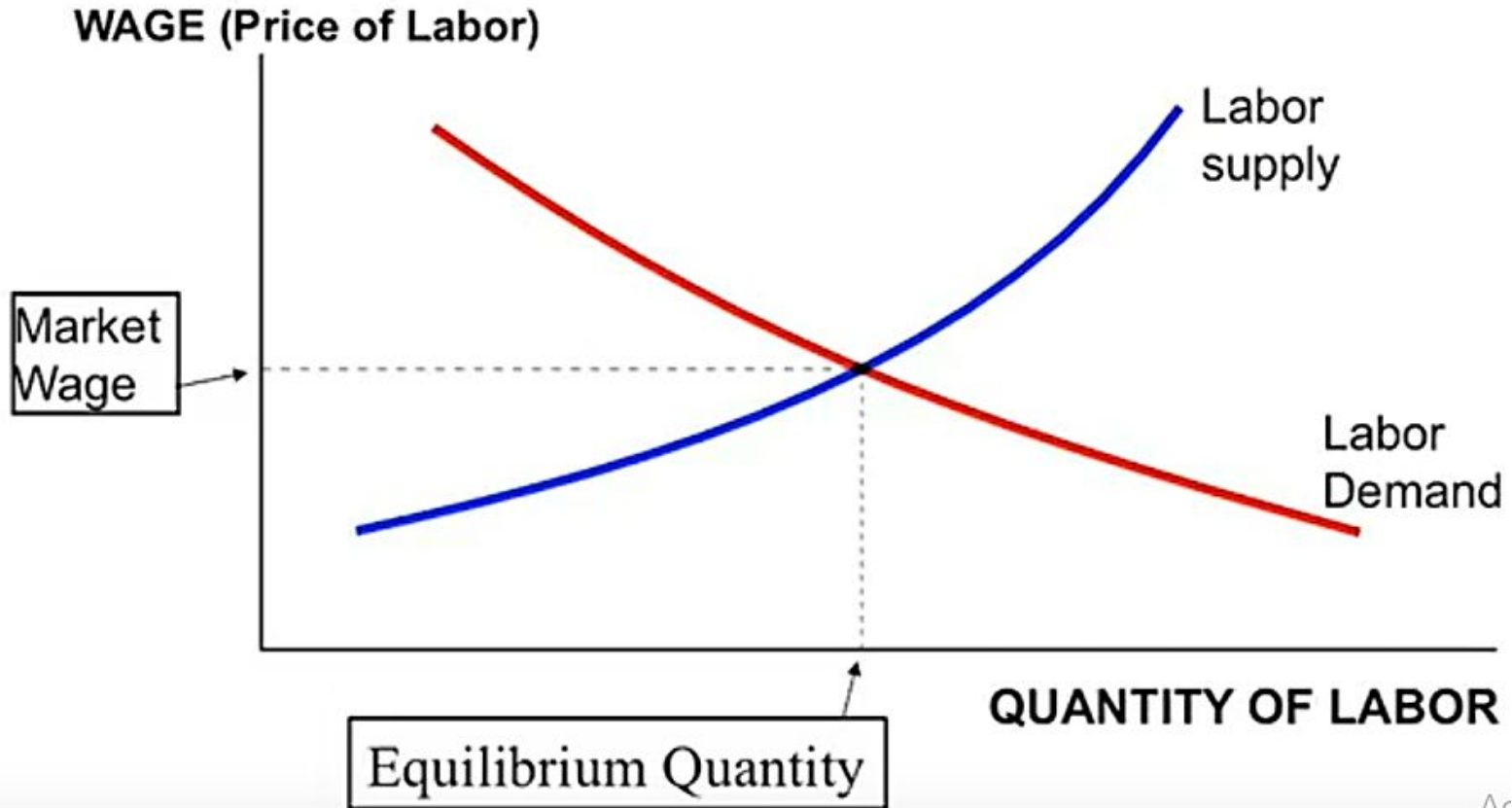
03

თამაშთა თეორია

04

ოლიგოპოლია

სამუშაო ძალის მოდელი



სამუშაო ძალის მოდელის ორი მხარე

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა

- ფირმების გადამყვებილებები

სამუშაო ძალის მიწოდება

- მომუშავეთა გადამყვებილებები

სამუშაო ძალის მოთხოვნა

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა:

- ❑ გამომდინარეობს ფირმის მოგების მაქსიმიზაციის გადანყვეტილებიდან
- ❑ ფირმა ირჩევს გამოშვების იმ ოდენობას სადაც მოგება მაქსიმალურია
- ❑ გამოშვების ეს რაოდენობა განსაზღვრავს სამუშაო ძალის საჭირო რაოდენობას (მოკლევადიან პერიოდში)
- ❑ გამოშვება და სამუშაო ძალა ერთმანეთთან დაკავშირებულია სანარმოო ფუნქციით

კონკურენტული ბაზრის დაშვება

- ❑ ფირმის მიერ წარმოებული პროდუქტის ბაზარი კონკურენტულია - ფირმა ფასს იღებს, როგორც მოცემულს
- ❑ სამუშაო ძალის ბაზარზე არის კონკურენცია - ფირმა ხელფასს იღებს, როგორც მოცემულს და წყვეტს რამდენი მუშა ხელი დაიქირაოს ამ გადასახდელი ხელფასის პირობებში

სამუშაო ძალის ბაზარი

EXAMPLE:

Competitive Firm with $P = \$100$

Workers	Quantity Produced	Marginal Product	Total Revenue	Marginal Revenue Product
0	0	--	0	--
1	17	17	1700	1700
2	31	14	3100	1400
3	42	11	4200	1100
4	51	9	5100	900
5	58	7	5800	700

ზღვრული

ღირებულება

ცვლილება

შემოსავალში,

მეტი სამუშაო

დაქირავებისას

პროდუქტის

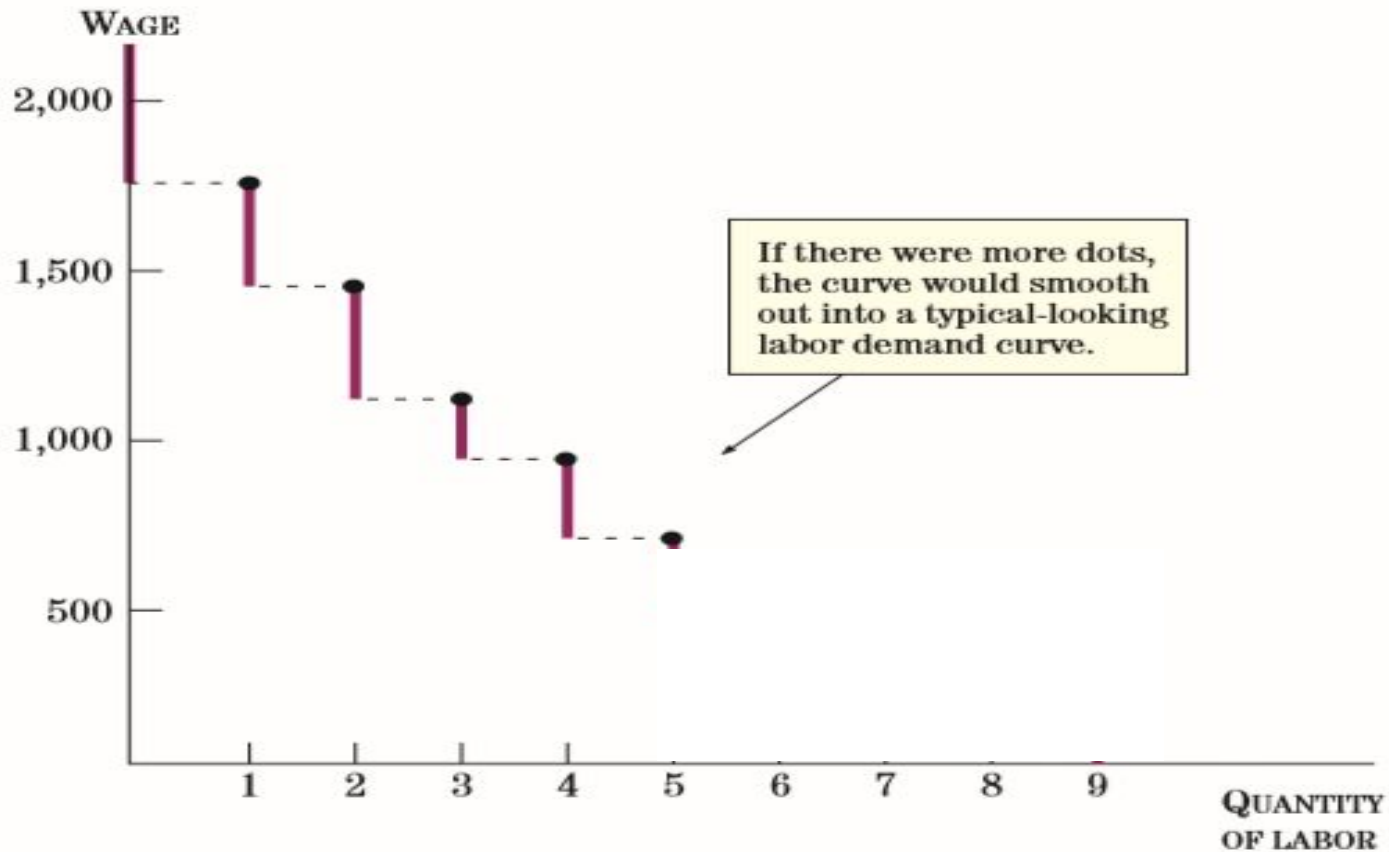
(MRP)-

მთლიან

ერთით

ძალის

სამუშაო ძალის ბაზარი

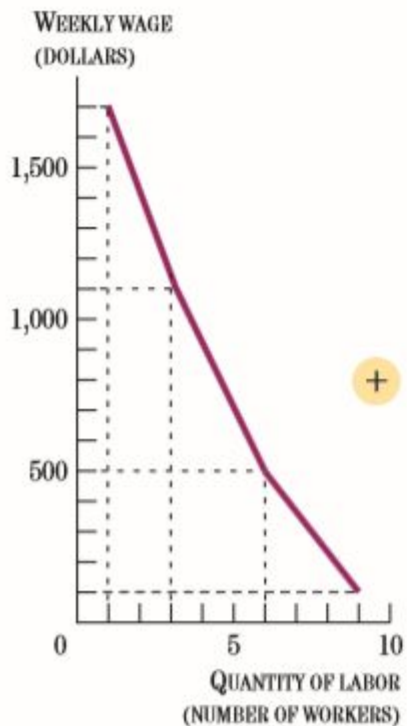


რა გავაკეთეთ:

- ❑ მოგების მაქსიმიზაციის პირობა - $MRP = w$
- ❑ ამ პირობით გამოვიყვანეთ მოთხოვნის მრუდი
- ❑ შევნიშნოთ: კონკურენტულ ბაზარზე:

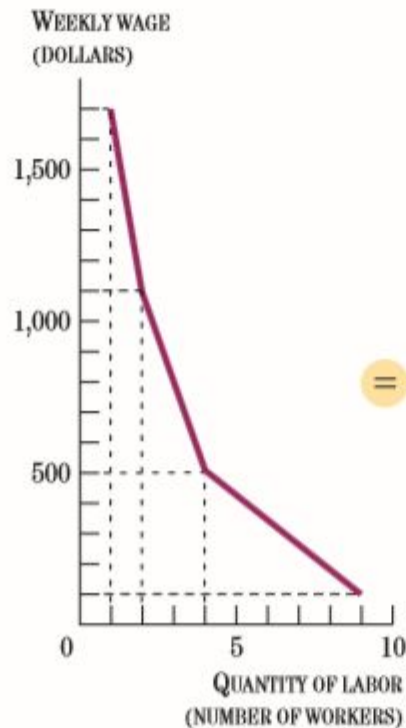
$$MRP = P \times MP$$

საბაზრო მოთხოვნის მრუდი



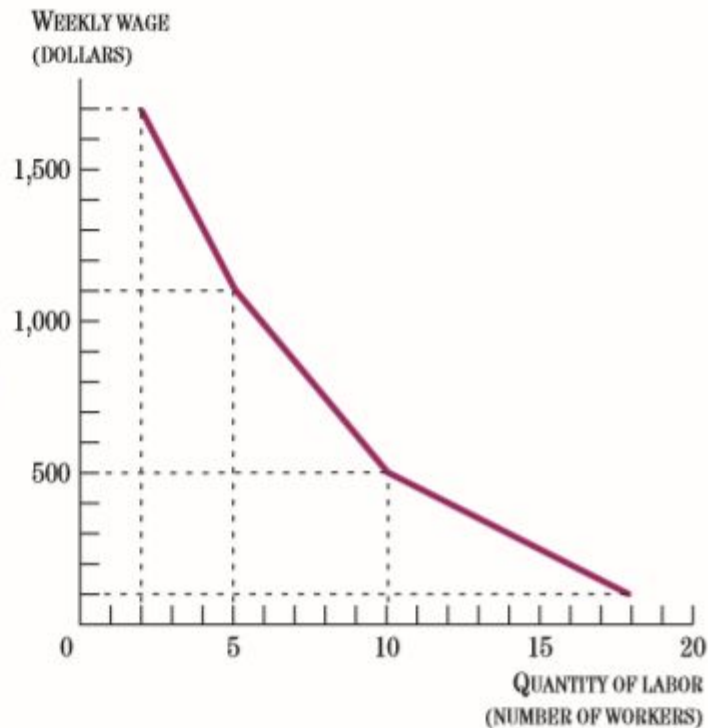
Labor Demand at Getajob

+



Labor Demand at Careerpro

=



Labor Demand in the Market

საბაზრო ძალაუფლება წარმოებული პროდუქტის ბაზარზე

- ❑ როდესაც Q იზრდება P მცირდება (აღარ არის ფასის მიმღები)
- ❑ მოგების მაქსიმიზაციის პირობა ისევე $MRP = w$
- ❑ **$MRP \neq P \times MP$**

(P არ იქნება ფიქსირებული, იქნება ცვლადი, დამოკიდებული იქნება იმაზე თუ რამდენს აწარმოებ და ანუ რამდენ სამუშაო ძალას ქირაობ ამ რაოდენობის საწარმოებლად)

სამუშაო ძალის მიწოდება

სამუშაო ძალის მიწოდება:

- ❑ გამომდინარეობს ეკონომიკის ცენტრალური იდეიდან: ადამიანები იღებენ რაციონალურ გადაწყვეტილებებს (იმუშაონ თუ დაისვენონ) შეზღუდული რესურსების პირობებში (24 სთ დღეში)
- ❑ „დასვენების ფასი“ - არ მუშაობის ალტერნატიული დანახარჯი (ანუ რას ვკარგავთ როცა არ ვმუშაობთ) - ხელფასი, w

დასვენება გულისხმობს სწავლასაც

- ❑ ინვესტირება ადამიანურ კაპიტალში
- ❑ ადამიანური კაპიტალის ზრდა მომავალში ზრდის სამუშაო ძალის ზღვრულ პროდუქტს

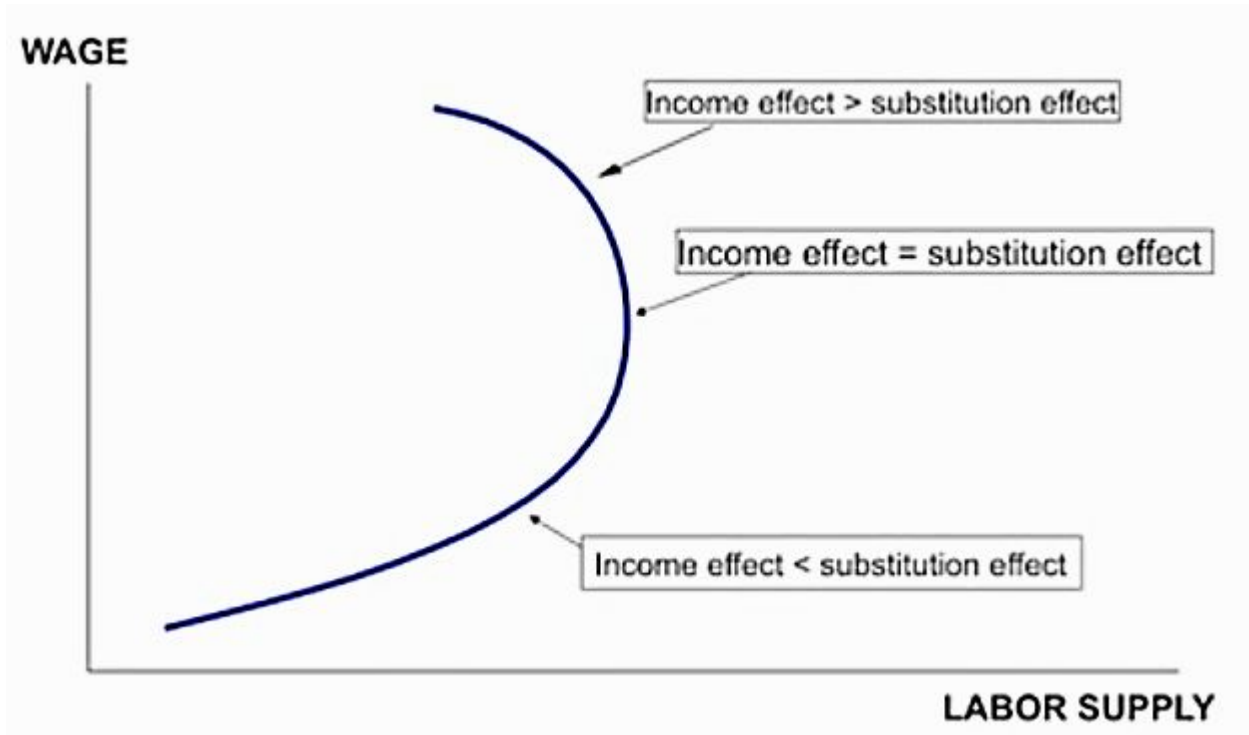
შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტები სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელში

- ❑ პროდუქტების ბაზარზე ორივე ეფექტი ერთი მიმართულებით მოქმედებს
- ❑ სამუშაო ძალის ბაზარზე **საპირისპიროდ მიმართულებით** მოქმედებენ - ამის გამო მიწოდების მრუდი შეიძლება იყოს უარყოფითად დახრილი

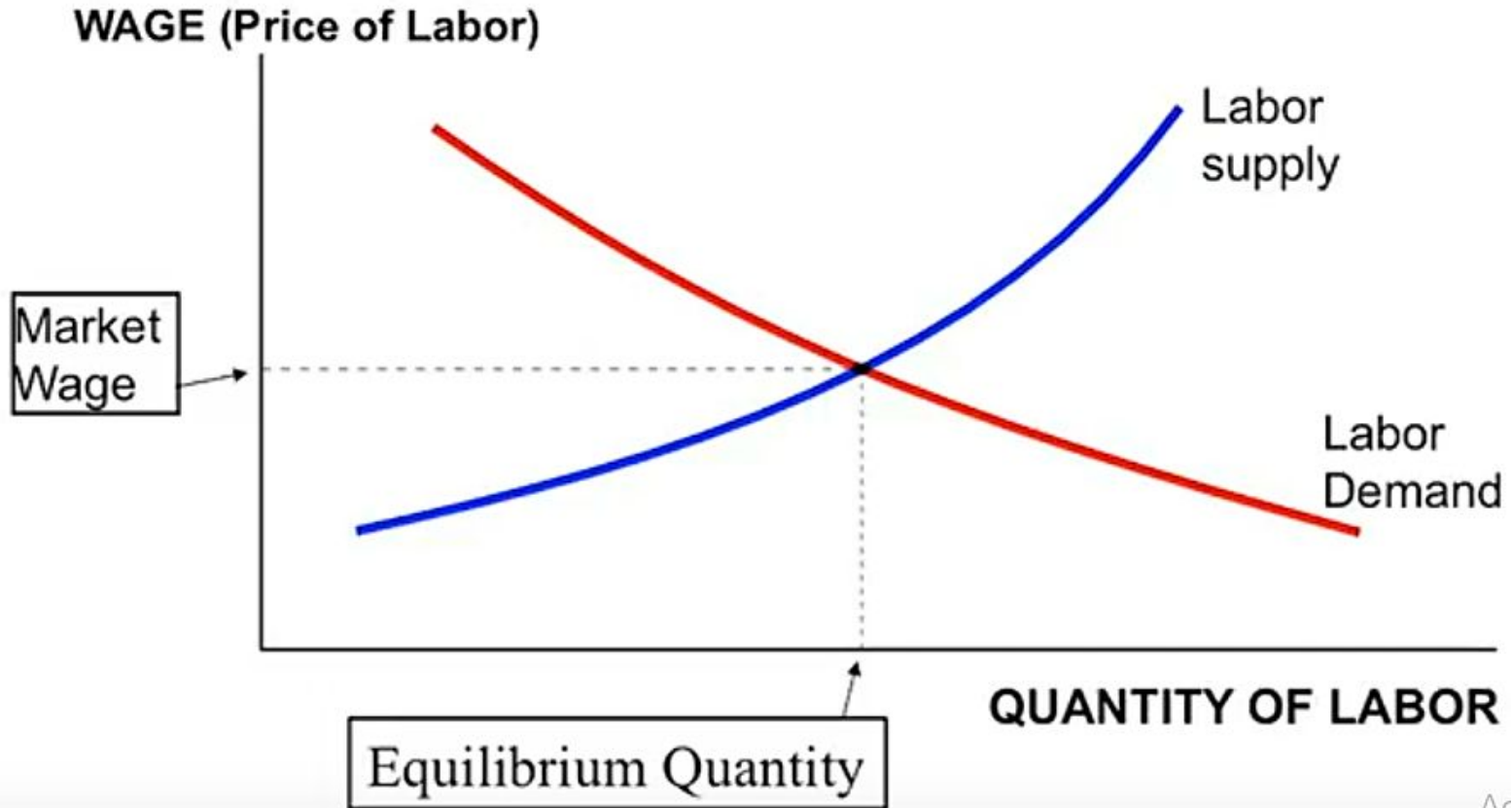
- მაგ: ხელფასი იზრდება, ნაკლებს ისვენებ და მეტს მუშაობ (ჩანაცვლების ეფექტი), მაგრამ რაც უფრო მაღალი ხელფასი გაქ დასვენება უფრო მიმზიდველი ხდება - უფრო მეტი „დასვენების“ ყიდვა შეგიძლია (შემოსავლის ეფექტი)

შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტები სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელში

Backward Bending Supply Curve



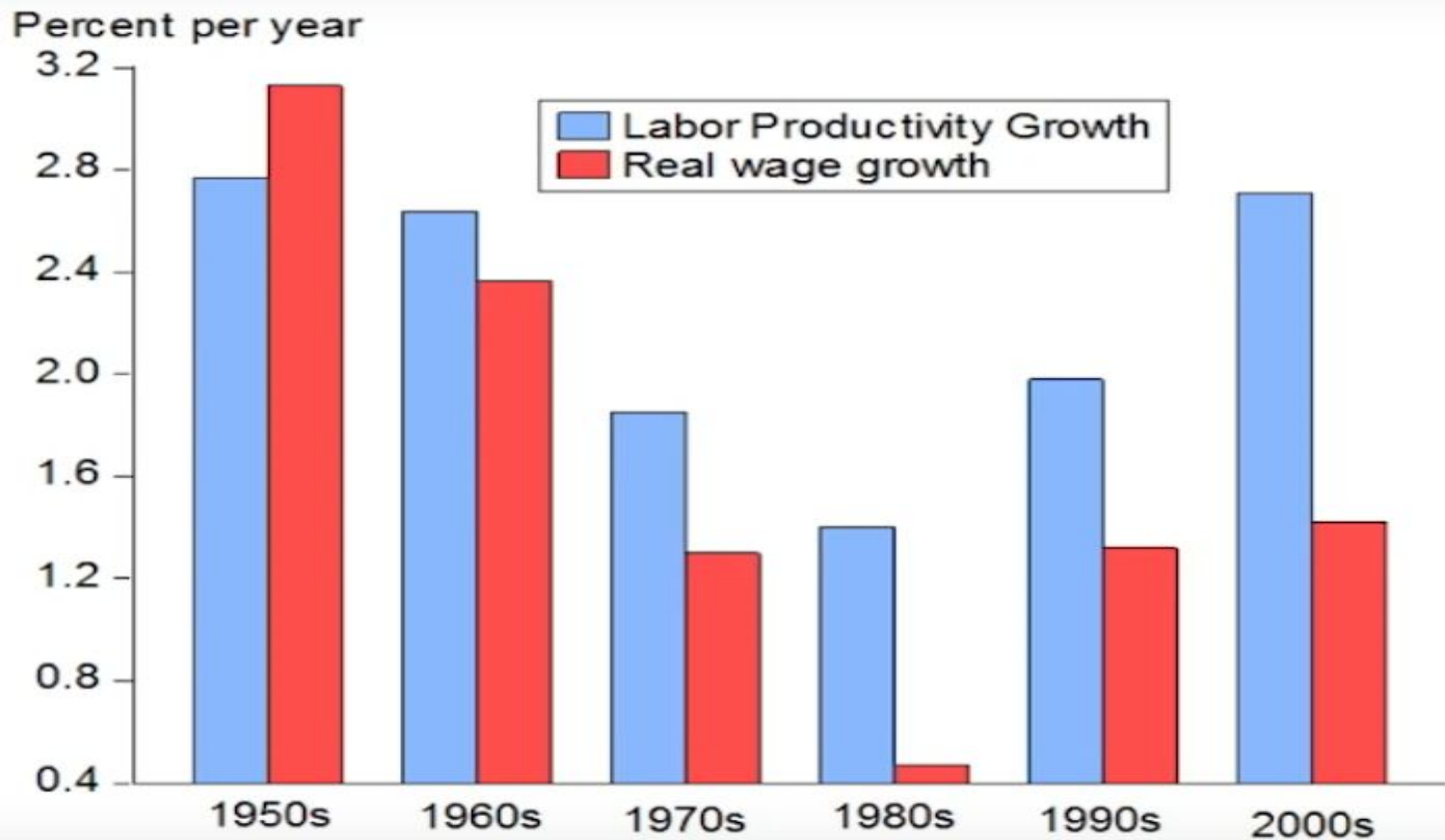
სამუშაო ძალის ბაზარი



სამუშაო ძალის მოდელის გამოყენება

- ❑ ხელფასი დგინდება მიწოდებისა და მოთხოვნის მრუდების გადაკვეთით
- ❑ ხელფასები დაკავშირებულია სამუშაო ძალის პროდუქტიულობასთან (MRP = w)
- ❑ $MRP = P \times MP$
- ❑ $W/P = MP$ - რეალური ხელფასი (ფასებით კორექტირებული)
- ❑ ვნახოთ პროდუქტიულობის და ხელფასების ცვლილება დროში

პროდუქტიულობის ზრდა და ხელფასების ზრდა





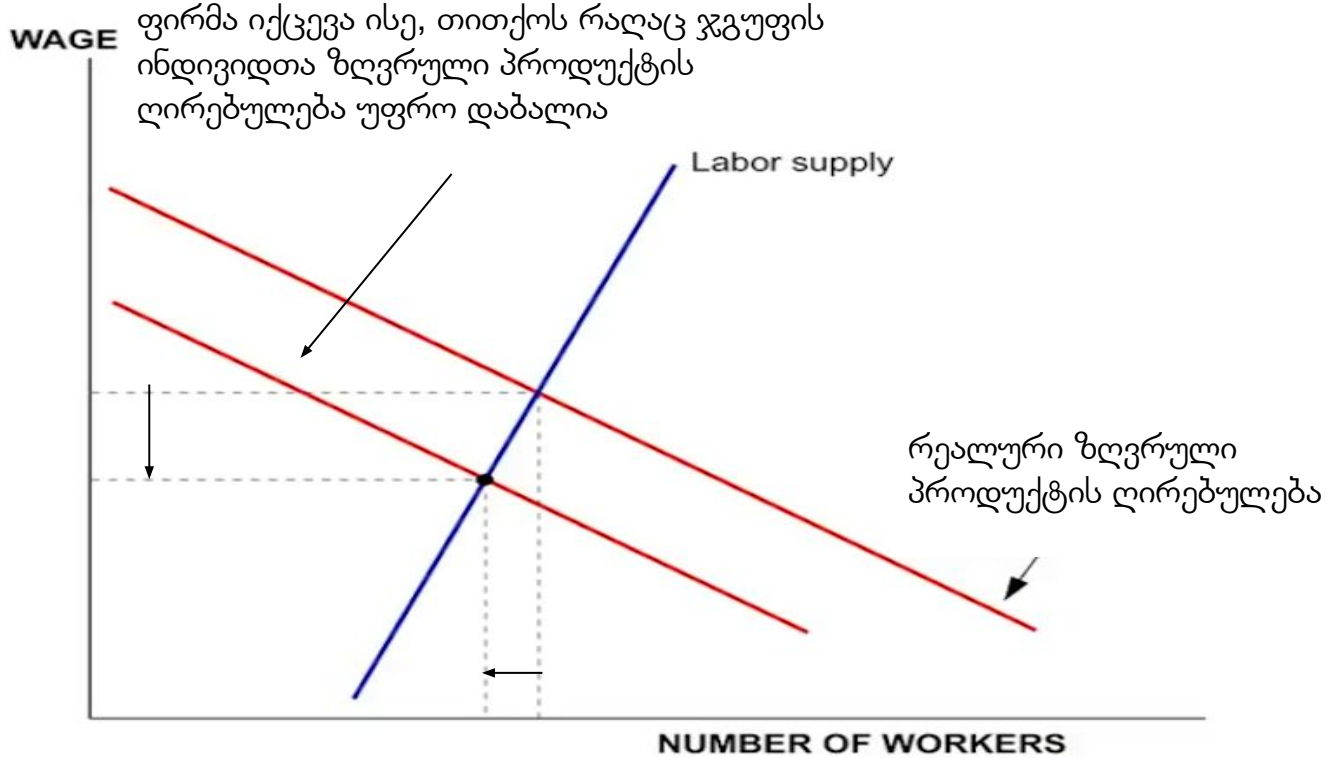
მინიმალური
ხელოვასი და
დისკრიმინაცია

ლექცია 12 - გაგრძელება

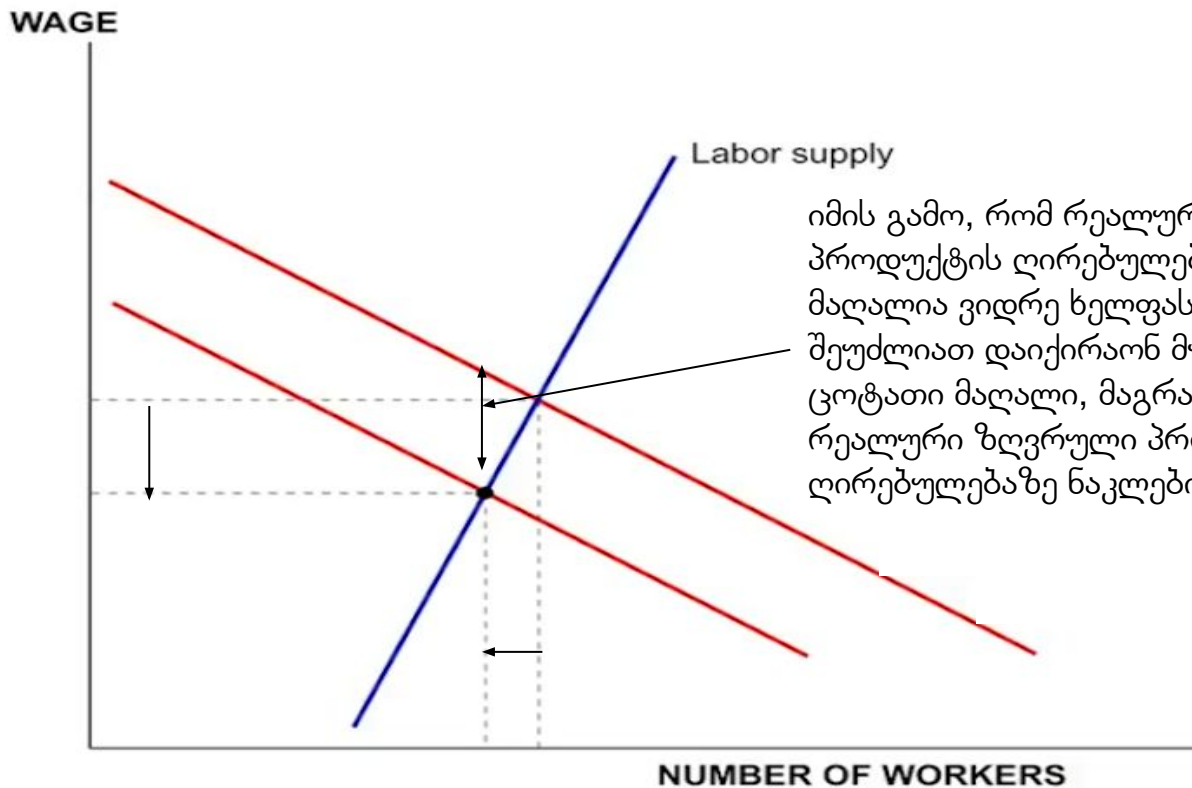
მნიშვნელოვანი საკითხები:

- ❑ დისკრიმინაცია
- ❑ მინიმალური ხელფასი
- ❑ მშრომელთა გაერთიანებები (პროფკავშირები), ლიცენზირება, გამოცდები
- ❑ კომპენსირებული სხვაობა ანაზღაურებაში
- ❑ გადავადებული კომპენსაცია
- ❑ ანაზღაურების სხვადასხვა გზები: ფიქსირებული ხელფასი, სამუშაოს შესრულებაზე მიბმული ანაზღაურება, ბონუსები

დისკრიმინაცია

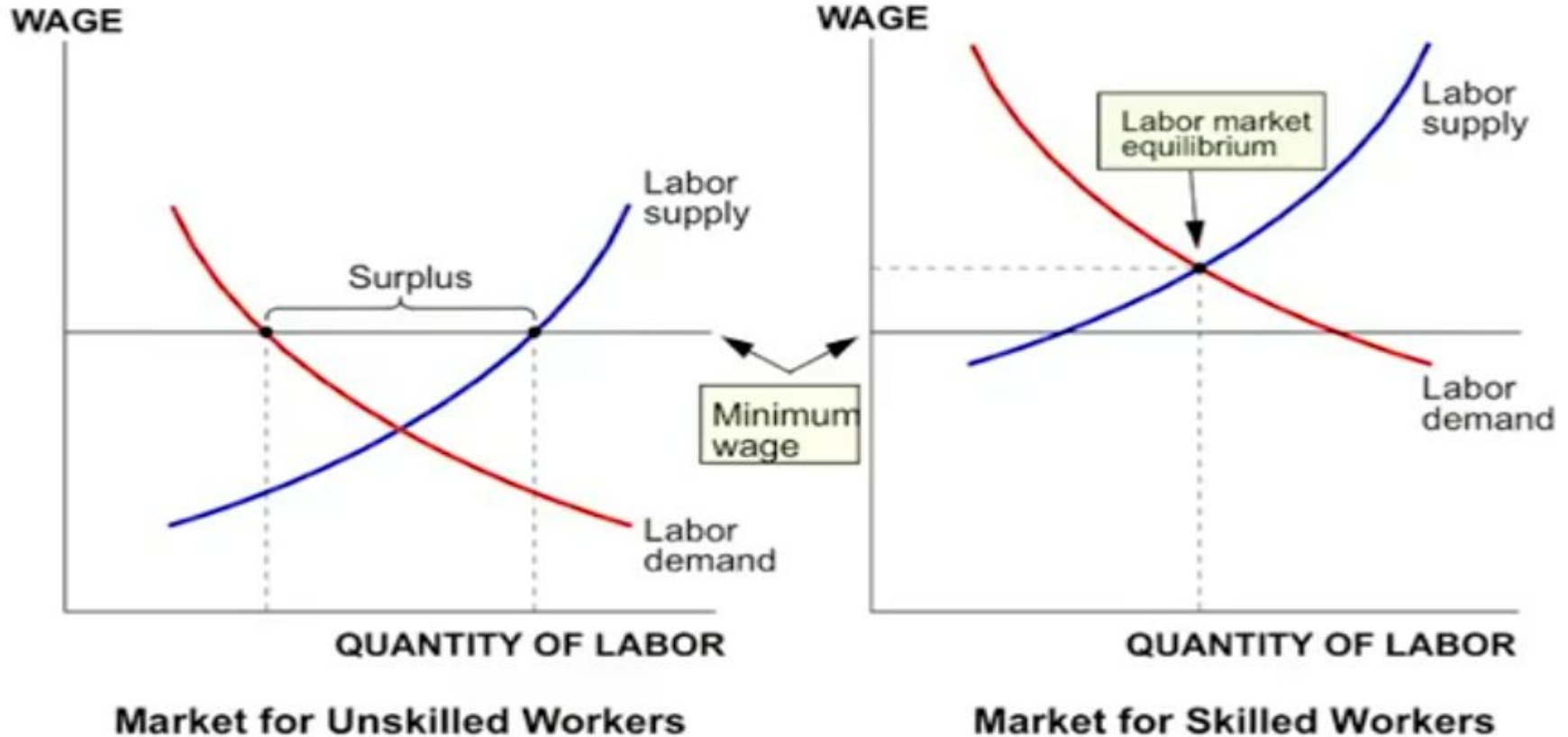


დისკრიმინაცია - კონკურენტული ბაზარი

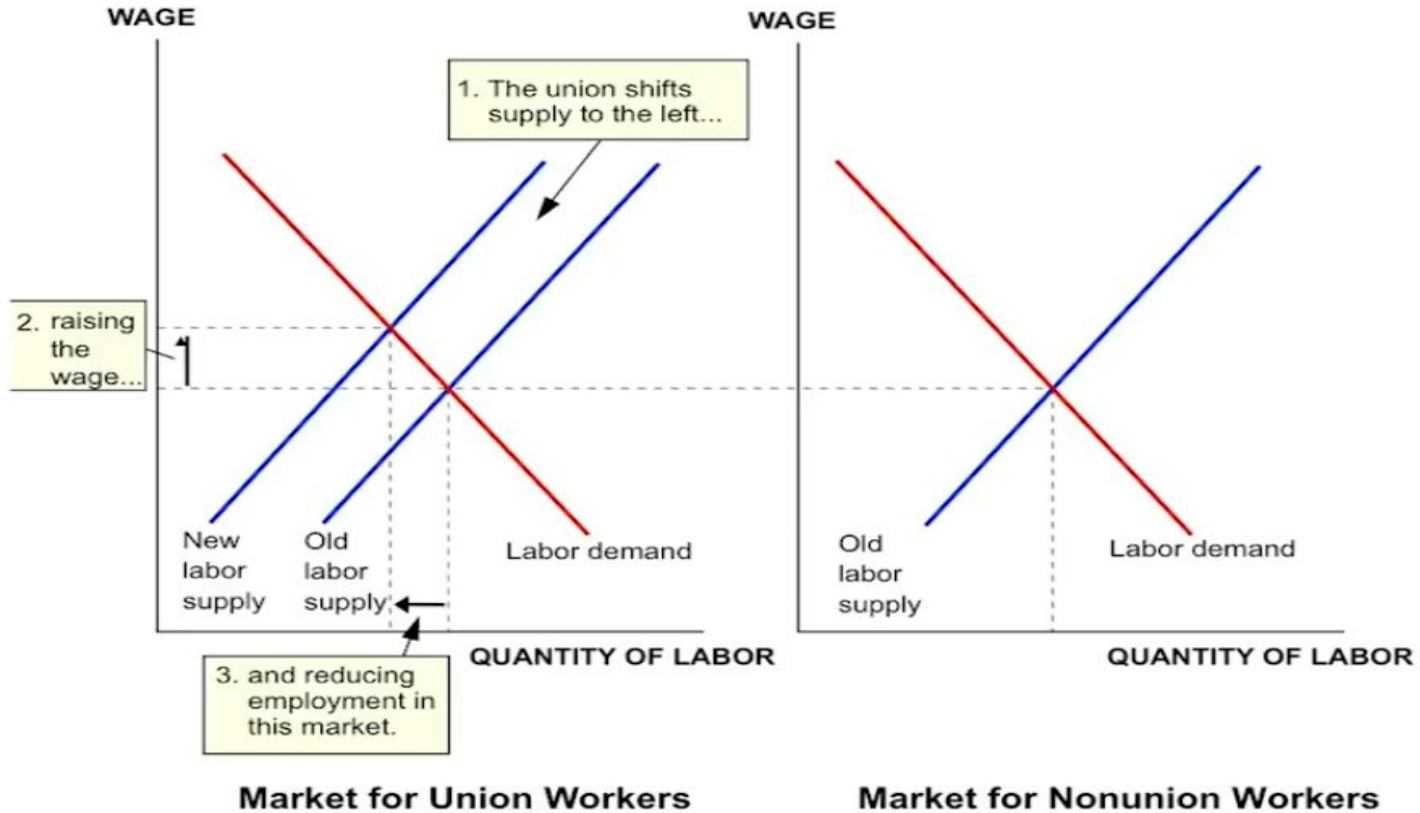


იმის გამო, რომ რეალური ზღვრული პროდუქტის ღირებულება უფრო მაღალია ვიდრე ხელფასი, სხვა ფირმებს შეუძლიათ დაიქირაონ მუშახელი ცოტათი მაღალი, მაგრამ მაინც რეალური ზღვრული პროდუქტის ღირებულებაზე ნაკლები ხელფასით

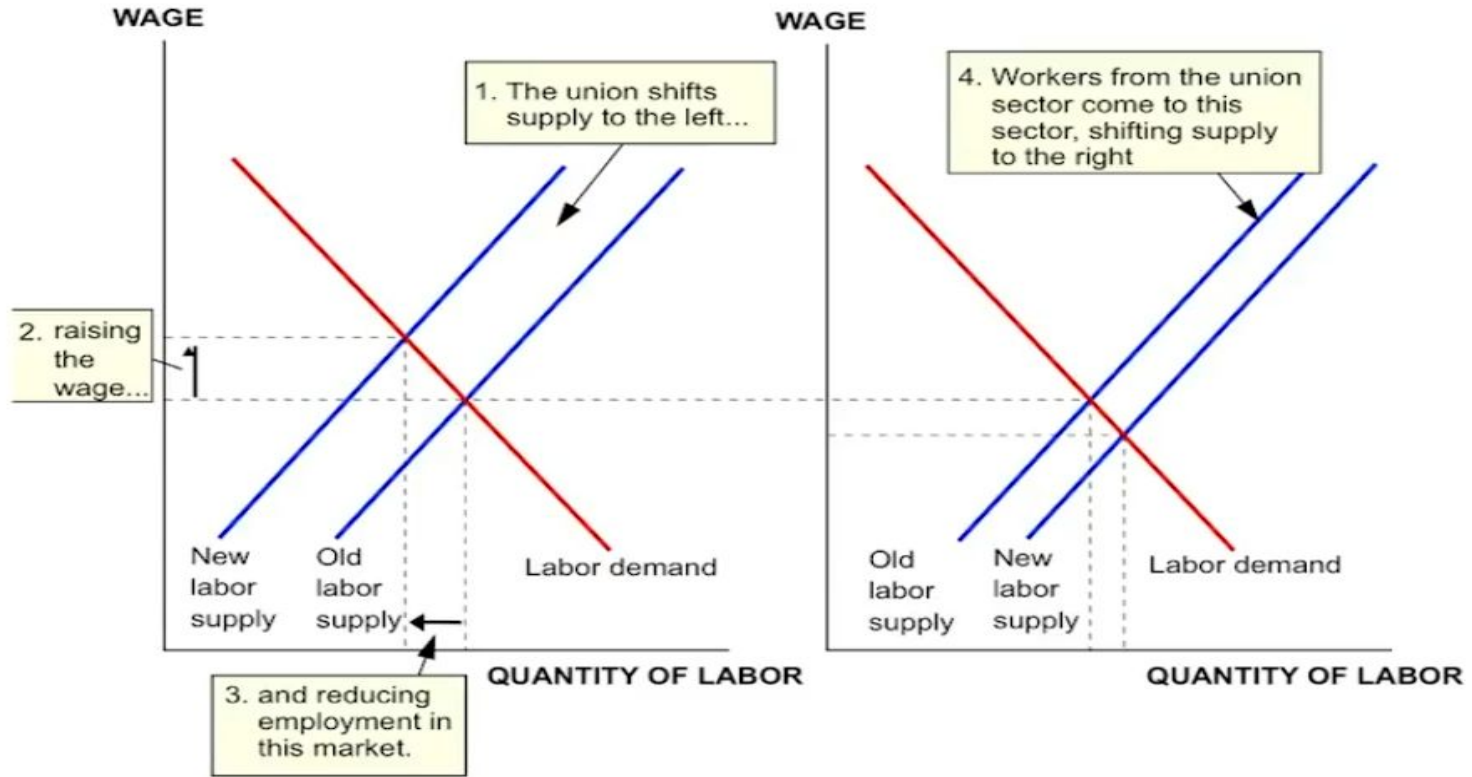
მინიმალური ხელფასი - Skilled&Unskilled



პროფკავშირები



პროფკავშირები



Market for Union Workers

Market for Nonunion Workers

პროფკავშირები - შედეგი

- ❑ პროფკავშირების არსებობას (და მათ მიერ მაღალი ხელფასის მოთხოვნას) დადებითი ეფექტი აქვს პროფკავშირების წევრი მომუშავეებისთვის
- ❑ მაგრამ უარყოფითი ეფექტი აქვს არაწევრი მომუშავეებისთვის

კომპენსირებული სხვაობა ხელფასებში

- ❑ ერთნაირი ზღვრული პროდუქტის ღირებულება ორი სხვადასხვა სამსახურისთვის
- ❑ მოდელის მიხედვით: ხელფასები ორივე სამსახურში ერთნაირი უნდა იყოს
- ❑ მაგრამ: ზოგი სამსახური სხვასთან შედარებით უფრო მიმზიდველია
- ❑ ასეთ (მიმზიდველ) სამსახურში შეიძლება ხელფასი უფრო ნაკლები იყოს

გადავადებული კომპენსაცია

- ორი ადამიანის ზღვრული პროდუქტის ღირებულება ერთნაირია
- თუმცა ერთი უფრო გამოცდილია ვიდრე მეორე
- ამიტომ გამოუცდელ მომუშავეს (მაგ: ვინც ახლახან დაამთავრა სწავლა) უხდინან უფრო აკლებს
- ხელფასის ნაწილის გადახდა მოხდება მოგვიანებით, თუ დარჩებით კომპანიაში უფრო დიდი ხნის განმავლობაში
- სტიმული: გსურთ ამ კომპანიაში დარჩენა მომავალში მაღალი ანაზღაურების მიღების მიზნით

ანაზღაურების სხვადასხვა გზები

- ❑ ფიქსირებული ხელფასი (მაგ: პროფესორები)
- ❑ სამუშაოს შესრულებაზე დამოკიდებული ანაზღაურება (მაგ: სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული მუშა ხელი)
- ❑ ბონუსები